



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Entrenamiento de las habilidades empresariales en la empresa
Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L., Callao, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Carmen Zapata, Karla Stefany (ORCID: [0000-0002-8317-5193](https://orcid.org/0000-0002-8317-5193))

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (ORCID: [0000-0001-7894-7526](https://orcid.org/0000-0001-7894-7526))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de
investigación se lo dedico a mi
Madre por siempre brindarme su
apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesor el Dr.
Jiménez Calderón, César
Eduardo por guiarnos en todo
el proceso del trabajo de
investigación culminándolo
satisfactoriamente.

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 9 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 9 |
| 3.2. Variables y Operacionalización | 9 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 10 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 10 |
| 3.5. Procedimientos | 11 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 11 |
| 3.7. Aspectos éticos | 12 |
| IV. RESULTADOS | 13 |
| V. DISCUSIÓN | 19 |
| VI. CONCLUSIONES | 23 |
| VII. RECOMENDACIONES | 24 |
| REFERENCIAS | 25 |
| ANEXOS | 29 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1. | <i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Aprendizaje organizacional</i> | 13 |
| Tabla 2. | <i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Motivación laboral</i> | 13 |
| Tabla 3. | <i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Desempeño laboral</i> | 14 |
| Tabla 4. | <i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Benchmarking</i> | 15 |
| Tabla 5. | <i>Alfa de cronbach de la prueba piloto</i> | 36 |
| Tabla 6. | <i>Alfa de cronbach datos de la empresa de estudio</i> | 36 |
| Tabla 7. | <i>Correlación de spearman de las dimensiones</i> | 36 |

Índice de Figuras

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1. | <i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Aprendizaje organizacional</i> | 13 |
| Tabla 2. | <i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Motivación laboral</i> | 13 |
| Tabla 3. | <i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Desempeño laboral</i> | 14 |
| Tabla 4. | <i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Benchmarking</i> | 15 |
| Tabla 5. | <i>Alfa de cronbach de la prueba piloto</i> | 36 |
| Tabla 6. | <i>Alfa de cronbach datos de la empresa de estudio</i> | 36 |
| Tabla 7. | <i>Correlación de spearman de las dimensiones</i> | 36 |

RESUMEN

El objetivo de la investigación consistió en determinar las relaciones de las dimensiones en torno al entrenamiento laboral de los trabajadores de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L Callao 2020. Las dimensiones aprendizaje organizacional, motivación laboral, desempeño laboral y benchmarking fueron correlacionados a través del programa SPSS. La investigación fue básica, no experimental de corte transversal y nivel descriptivo. Se realizó una composición de correlaciones determinado por el cálculo de determinación entre las dimensiones Aprendizaje organizacional y Motivación laboral 71.2%; Motivación laboral y desempeño laboral 71.2%; Desempeño laboral y benchmarking 64.5% y Benchmarking y aprendizaje organizacional 21.6%. En conclusión, se determinó que las dimensiones si intervinieron en el entrenamiento laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, motivación laboral, desempeño laboral, benchmarking.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationships of the dimensions around the job training of the workers of the company Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R. L Callao 2020. The dimensions of organizational learning, job motivation, job performance and benchmarking were correlated through the SPSS program. The research has been basic, non-experimental, cross-sectional and descriptive. A composition of correlations determined by the calculation of determination between the dimensions Organizational learning and Work motivation 71.2% was carried out; Work motivation and work performance 71.2%; Work performance and benchmarking 64.5% and Benchmarking and organizational learning 21.6%. In conclusion, it was determined that the dimensions do intervene in the workers' job training.

Keywords: Organizational learning, work motivation, work performance, benchmark

I. INTRODUCCIÓN

En 2020, la realidad problemática de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L, Callao 2020, dedicada al rubro de venta de productos cárnicos, que está ubicada en la Calle. Francisco Javier Luna Pizarro #150. Urb. La Colonial Callao, tuvo un entrenamiento laboral inadecuado ante los empleados. Al entrenamiento laboral le faltó un adecuado aprendizaje organizacional para que los trabajadores pudieran adquirir nuevos conocimientos e habilidades actualizadas. Esta formación laboral careció de una adecuada motivación hacia los trabajadores de la empresa para que así hubiesen podido realizar sus diversas funciones eficientemente. Esta Instrucción tuvo una escasa evaluación del desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores en las diferentes actividades que realizaron en la empresa. La Formación careció de la herramienta del Benchmarking al desarrollo de la organización, procedimiento de medición y comparación de sus propios procesos con otras organizaciones del mismo rubro.

Este aprendizaje organizacional careció de la transformación de la información proporcionada a los trabajadores en conocimiento enriquecedor para que así hubiesen podido reforzar y desarrollar adecuadamente sus actividades en la organización. Al aprendizaje organizacional le faltó recursos didácticos y materiales que sean atractivos para los empleados. El aprendizaje organizacional careció de un capacitador dinámico que facilite su comprensión por los trabajadores.

Está motivación laboral careció del compromiso de los trabajadores en las actividades que realizaron en la empresa. La motivación organizacional le faltó interés por parte de los empleados afectando las metas establecidas por la empresa en un determinado tiempo. La motivación laboral careció de nuevos aportes e ideas de los trabajadores para el incremento de la productividad de la empresa.

El procedimiento de evaluación del desempeño laboral careció de determinar el rendimiento de cada trabajador y perfiles potenciales, A esté procedimiento de evaluación le faltó un software como Effiwor que estime los parámetros de pérdida

del tiempo y la productividad de los colaboradores. El Sistema de evaluación del desempeño careció de una motivación extrínseca que logrará beneficiar al trabajador con incentivos económicos por su rendimiento eficiente.

El benchmarking al desarrollo de la empresa tuvo una escasa evaluación de procesos de organizaciones líderes para que así hubiese podido comparar y aplicar ese progreso empresarial. El benchmarking al incremento de la productividad de la empresa le faltó medición de los procedimientos exitosos que han funcionado en organizaciones de la competencia para luego los hubieran aplicado en la compañía logrando un nivel de superioridad. El Benchmarking al mejoramiento productivo de la organización careció de un adecuado trabajo en equipo por parte de sus colaboradores es así que no lograron comprometerse con los objetivos de la empresa.

En conclusión, el entrenamiento de la empresa careció de un aprendizaje organizacional a sus colaboradores, le faltó motivación laboral, tuvo un escaso procedimiento de evaluación del desempeño de cada uno de sus trabajadores y sostuvo una escasa evaluación comparativa de la herramienta del benchmarking al desarrollo de la organización.

La formulación del problema general quedó establecida por las relaciones de las dimensiones, ¿Cuál es la relación del entrenamiento laboral de los trabajadores de la organización Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L Callao 2020?, con las interacciones de las dimensiones aprendizaje organizacional, motivación laboral, desempeño laboral y benchmarking. Así mismo, los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación del aprendizaje organizacional con motivación laboral de los trabajadores de la organización?, (b) ¿cuál es la relación de la motivación laboral con desempeño laboral de los colaboradores?, (c) ¿Cuál es la relación con desempeño laboral y benchmarking al desarrollo de la empresa?, (d) ¿Cuál es la relación con benchmarking y aprendizaje organizacional de los empleados?

Passos (2015) afirmó que la justificación de un estudio debe estar referido a la importancia de la problemática a investigar precisando por qué y para que se llevó a cabo dicha investigación, se basó en tres aspectos: Intelecto teórico constato en aprobar los argumentos de las teorías; intelecto metodológico sostuvo el uso del cuestionario y tipos de investigación; intelecto Estuvo enfocada en el estudio de la

implementación correcta del entrenamiento de las habilidades empresariales de los empleados, ya que muchas veces creyeron que el entrenamiento interno es innecesario generando pérdida de tiempo y dinero, Este estudio permitió conocer la importancia de esta herramienta que debe poseer toda organización para el crecimiento profesional de sus trabajadores y el incremento de la productividad de la empresa.

El objetivo general de la investigación fue determinar las relaciones de las dimensiones en torno al entrenamiento laboral de los trabajadores de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L Callao 2020. Los objetivos específicos consistieron en (a) Establecer cómo el aprendizaje organizacional se relaciona con la motivación laboral de los empleados en su jornada de trabajo; (b) Definir cómo la motivación laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores en sus funciones; (c) Precisar cómo el desempeño laboral se relaciona con el benchmarking a la empresa; (d) Señalar cómo el benchmarking al desarrollo de la empresa se relaciona con el aprendizaje organizacional de los trabajadores.

La hipótesis general de la investigación fue relacionar las dimensiones en base al entrenamiento laboral de los trabajadores de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L Callao 2020. Las hipótesis específicas consistieron en (a) Existe relación positiva entre aprendizaje organizacional y motivación laboral de los empleados en la empresa; (b) Existe relación positiva entre motivación laboral y desempeño laboral de los empleados en la empresa; (c) Existe relación directa entre desempeño laboral de los trabajadores y benchmarking al desarrollo de la empresa; (d) Existe relación entre benchmarking y aprendizaje organizacional de los trabajadores de la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

En el campo teórico, el entrenamiento representó un procedimiento de aprendizaje especializado de manera sistemática para que pudieran comprender nuevos conocimientos y desarrollar sus habilidades ante las deficiencias sociales en función a los objetivos que designó la empresa. (Silíceo, 2015).

Philip y Ortiz (1997) argumentó que el aprendizaje organizacional significó responsabilidad del capital humano para que lograran adquirir indispensables conocimientos actualizados y así pudieron hacer frente a las perspectivas de la productividad de la empresa ante la competitividad.

Savall (2011) afirmó que la motivación laboral designó dinamismos positivos para el empuje de los trabajadores en la ejecución de sus asignaciones los cuales les permitieron establecer una estabilidad laboral manteniéndolos animados y satisfechos con su trabajo de equipo alcanzando todos los objetivos que designaron la organización.

Flores (2014) argumentó que el desempeño laboral que mostraron los trabajadores hizo referencia al compromiso que tuvieron con la productividad empresarial, ya que sin el capital humano no hubiera podido seguir funcionando la organización por lo que se debió crear un ambiente agradable para que realizaran sus funciones eficientemente.

Murillo y Zapata (2008) argumentó que el benchmarking analizó e evaluó comparativamente los procesos sistemáticos de empresas líderes para que pudieran adoptar las mejoras de organizaciones exitosas que hicieron que obtengan un buen nivel empresarial ante la competitividad.

En el contexto nacional, Coila (2018) afirmó que en el entrenamiento del personal estuvo relacionado con el desarrollo laboral y las metas establecidas por la organización. 243 trabajadores participaron del cuestionario validado por expertos, se aplicó un método descriptivo. Además, el buen entrenamiento a los trabajadores enriqueció sus conocimientos y reforzó sus habilidades para que lograron realizar las actividades eficientemente contribuyendo a la productividad empresarial.

García (2018) afirmó que el aprendizaje organizacional estuvo relacionado significativamente con el desempeño laboral ($p = 0,001 < 0,05$; $r = 0,548$), CD 30%.

35 trabajadores participaron del cuestionario validado por expertos (Alfa 0,904), se aplicó el método explicativo. El aprendizaje organizacional reforzó los conocimientos de los trabajadores mejorando su desempeño en sus diversas funciones dentro de la empresa, Adquirieron una enseñanza actualizada que pusieron en práctica y sobre todo que tuvieron una cultura de formación que les ayudó a estar preparados para cualquier desafío empresarial.

Arce, Castillo y Raquel (2019) afirmaron que el aprendizaje organizacional fue una clave inteligente en la organización que hizo frente a todo cambio que se produjo el entorno, se aplicó el método descriptivo basándose en fuentes documentales. El aprendizaje organizacional ayudó a los trabajadores a realizar correctamente sus funciones dentro de la compañía, permitiéndoles estar preparados para cualquier desafío empresarial.

Vega, Martinez y Párga (2019) afirmaron que el aprendizaje organizacional fue indispensable para el capital humano de la empresa, Obtuvo un coeficiente de spearman de 0,456, 125 trabajadores participaron en el cuestionario de tipo Likert, se aplicó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal. El aprendizaje organizacional tuvo una influencia positiva en los trabajadores ya que a través de la información que se les proporcionó pudieron aplicar todo lo aprendido en sus funciones laborales dentro de la empresa.

Fuentes (2018) afirmó que la motivación laboral tuvo relación significativa con el desempeño de los trabajadores con un coeficiente de spearman de 0,879, participaron 135 colaboradores en el cuestionario valido por expertos, se aplicó el método descriptivo correlacional. La motivación fue clave fundamental en la empresa para que los empleados se comprometan con todos los objetivos que estableció la organización es así que lograron que se sientan incentivados a mejorar su desempeño y trabajar en equipo logrando incrementar la rentabilidad de la empresa.

Purizaga (2018) afirmó que la motivación laboral estuvo relacionada significativamente con el desempeño de los trabajadores con un Rho de Spearman de 0,884, participaron 43 trabajadores del cuestionario validado por los expertos, se aplicó el método descriptivo correlacional. Contaron con un personal motivado

que fue clave fundamental para incrementar su desarrollo profesional y así mismo la productividad de la empresa.

Villalobos (2018) manifestó que el desempeño de los trabajadores estuvo relacionado significativamente con la satisfacción laboral con un coeficiente de Pearson 0,516 y una significancia de 0,017. Los empleados tuvieron una actitud positiva y demostraron su desempeño en sus funciones en la empresa. Participaron 21 colaboradores del cuestionario validado por expertos, Se aplicó el método de investigación descriptivo. La evaluación del desempeño organizacional permitió conocer el rendimiento de cada trabajador que mostraba en su labor y a los perfiles potenciales que se debieron conservar en la empresa.

Gómez y Muñoz (2018) afirmaron que el desempeño laboral sostuvo una relación significativa con las competencias laborales de los empleados con una correlación de 0.60, el valor de $p = 0.008 < p = 0.05$, participaron 28 trabajadores en el cuestionario validado por expertos, aplicaron el método descriptivo – correlacional, es así que la evaluación del desempeño de los trabajadores se realizó dos veces al año la cuál le permitió conocer el rendimiento de cada uno de ellos.

Cruz (2015) afirmó que el benchmarking estuvo relacionado significativamente con la competitividad de la empresa, participaron 50 trabajadores del cuestionario validado por expertos Alfa de Cronbach de 0,865, se aplicó el método descriptivo. Es así que el benchmarking al desarrollo de la organización fue fundamental para su crecimiento y sobre todo marco una diferencia competitiva en el mercado aplicando las mejoras y procesos de empresas líderes.

Vásquez (2017) afirmó que el benchmarking tuvo una relación significativa con la competitividad de la organización, participaron 10 trabajadores del cuestionario validado por expertos, se aplicó el método explicativo-causal, Es por eso que la aplicación de la herramienta del benchmarking fue muy importante para el desarrollo de la organización porque le permitió adoptar procesos de empresas exitosas cuyo fin lograron una superioridad organizacional ante la competitividad.

Villalva (2018) afirmó que el benchmarking estuvo relacionado con la competitividad de la organización con un coeficiente ($R^2=$). 4.14. Participaron 110

individuos en el cuestionario validado por expertos, se aplicó un nivel de investigación explicativo – causal. Es así que la implementación del benchmarking al desarrollo de la empresa fue clave porque a través de la evaluación comparativa pudo optar nuevas mejoras y procesos de compañías líderes que le permitió obtener un nivel de superioridad empresarial.

A nivel internacional, Fatini y Mazlina (2018) Malaysia afirmaron que el entrenamiento del personal estuvo relacionado con el desempeño de los trabajadores con un coeficiente R cuadrado= 0.846, participaron 320 colaboradores del cuestionario validado por expertos, se aplicó un método correlacional, es por eso que el entrenamiento laboral fue importante que lo aplicaran a los empleados para el refuerzo de sus conocimientos y desarrollo de sus habilidades

Castaneda (2015) Colombia afirmó que el aprendizaje organizacional estuvo relacionado con el desarrollo de las habilidades de los trabajadores de la empresa, participaron 613 trabajadores en un cuestionario validado por expertos con un alfa de 0,92, se aplicó el método descriptivo, El aprendizaje organizacional que se empleó en los colaboradores les permitió obtener nuevos conocimientos para que lo aplicaran en sus funciones, así mismo contribuyeron con eficientes aportaciones en beneficio a la empresa. La implementación de los recursos y materiales didácticos sirvieron para mejorar la comprensión de las nuevas competencias laborales.

Morales, Pertuz, Pérez y Vega (2020) Colombia afirmaron que el aprendizaje organizacional fue fundamental en la empresa para que los trabajadores reforzaron sus conocimientos poniéndolos en práctica en sus funciones. Se aplicó el tipo de investigación descriptiva, diseño no experimental de corte transversal, Participaron 46 trabajadores de la empresa en el cuestionario tipo Likert conformado por 43 ítems, se obtuvo información basada en el estudio de investigación. Se concluyó que el aprendizaje organizacional fue indispensable en la compañía porque reforzó el intelecto del capital humano.

Ujma y Ingram (2018) Poland afirmó que la motivación laboral estuvo relacionada significativamente con la innovación organizacional ($p < 0.01$).

Participaron 164 empleados en el cuestionario validado por expertos. Se aplicó un método descriptivo. Es así que los colaboradores estuvieron motivados en su jornada laboral lo cual les permitió que estén comprometidos con los objetivos y metas que estableció la organización. Así mismo aportaron ideas que resultaron un éxito y de gran ayuda porque lograron incrementar la productividad de la empresa.

Ramos, Barrada, Fernández y Koopmans (2019) España afirmaron que el desempeño laboral fue una medida de evaluación que se realizó a los trabajadores para evaluar su rendimiento en sus funciones, participaron 368 colaboradores en el cuestionario valido por expertos, se aplicó el método descriptivo exploratorio. La evaluación del desempeño de cada uno de los empleados se determinó con el software Effiwor que ayudó a controlar los tiempos de pérdidas y el aporte que contribuyeron a la productividad de la compañía.

Riego y Lapuz (2020) Philippines afirmaron que la evaluación del desempeño y el desarrollo laboral de los empleados fue indispensable en la cooperativa. Se utilizó el diseño correlacional descriptivo, se aplicó el cuestionario de tipo Likert, participaron 75 trabajadores de la empresa. Se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.925. Es así que se concluyó que la evaluación del desempeño de los trabajadores fue fundamental ya que se identificó el aporte que cada uno contribuyó y el compromiso que tuvieron con las metas establecidas por la organización.

López y Peña (2016) Colombia afirmó que el benchmarking fue una herramienta que la empresa tuvo que tener para el desarrollo y crecimiento empresarial. A través de un continuo sondeo pudieron adoptar procesos de mejoras de organizaciones líderes del mismo rubro. Se aplicó un método descriptivo. La implementación del benchmarking permitió incrementar el crecimiento de la compañía ante la competitividad.

Bobrovnyk (2020) Ucrania argumentó que el benchmarking al desarrollo de empresas agrícolas fue indispensable para mejorar el nivel empresarial. Se aplicó un tipo de investigación descriptiva, diseño no experimental, Participaron 50 trabajadores de la empresa en el cuestionario de tipo Likert que consistió por 22 ítems. La evaluación comparativa consistió en evaluar y optar por los procesos de mejora que les han funcionado a las empresas líderes del rubro.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La metodología que se llevó a cabo fue de tipo básica, según Cegarra (2004) consistió en observar la realidad de la investigación que se estudió logrando incrementar el conocimiento, permitió dar solución al problema y contribuyó a nuevas cogniciones para otras investigaciones. (p.42).

Diseño no experimental – transversal, según Arias (2012) se basó en realizar el objeto de la investigación sin llegar a manipular la variable en su contexto natural, solo se observó el fenómeno para su análisis y el corte transversal haciendo referencia a la recolección de datos que se obtuvieron en un solo momento durante la investigación del estudio. (p.36).

Enfoque Cuantitativo, Según Gómez (2009) se basó en recoger y analizar datos cuantitativos en base a variable que se estudió. Se logró probar las hipótesis establecidas mediante el análisis estadístico que se consistió en una medición numérica. (59).

Nivel descriptivo, Según Passos (2015) consistió en describir las características y los hechos que se apreciaron en la investigación a través de la observación en su contexto original (p.61).

3.2 Variable y operacionalización

Definición conceptual: La investigación que se llevó a cabo consistió en el estudio de la variable Entrenamiento Laboral, según Silíceo (2015) hizo referencia a un procedimiento de aprendizaje especializado que se realizó de manera sistemática para la comprensión de nuevos conocimientos y desarrollo de sus habilidades.

Definición Operacional: La variable Entrenamiento laboral se midió mediante las dimensiones aprendizaje organizacional, motivación laboral, desempeño laboral y benchmarking y los indicadores se midieron: Conocimiento compartido, Orientación del aprendizaje, autonomía laboral, clima laboral, trabajo en equipo, productividad, Innovación empresarial y Evaluación comparativa.

Escala de medición: Que se llevó a cabo en la investigación fue Ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población que se llevó a cabo del objeto de estudio consistió en los 10 trabajadores de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L, Callao 2020; según Passos (2015) afirmó que son todos los individuos que conformaron el universo de los cuales teóricamente fueron medibles en base a la variable que se estudió. (p. 65).

Se aplicó la muestra censal en la investigación ya que intervinieron todas las unidades en dicha muestra. Según Hernández (2014) afirmó que son todos aquellos que participaron en la muestra en estudio de la investigación

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica que se utilizó en el objeto de estudio consistió en la entrevista en la cual participaron 3 expertos de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L dedicada a la venta de productos cárnicos, Según Passos (2015) consistió en la comunicación que se generó con el investigador y su objeto de estudio cuya finalidad fue obtener respuestas que se consistieron en los problemas planteados. (p.75).

Es así que a través de la entrevista a los expertos se obtuvo en la primera pregunta la siguiente síntesis: La motivación fue un factor en el que coincidieron los expertos mediante la entrevista.

En la segunda pregunta se obtuvo la siguiente síntesis: Los entrevistados manifestaron que el aprendizaje organizacional fue un factor fundamental porque les permitió adquirir nuevos conocimientos. Es así que los expertos coincidieron que los trabajadores lograron desarrollar su intelecto aplicándolo en sus actividades laborales

En la tercera pregunta se obtuvo la siguiente síntesis: Los expertos afirmaron que la evaluación del desempeño fue un factor el cual coincidieron los entrevistados ya que les permitió identificar el rendimiento de los trabajadores y el compromiso que tuvieron con la compañía.

En la cuarta pregunta se obtuvo la siguiente síntesis: Los entrevistados determinaron que el benchmarking fue un factor el cual coincidieron los entrevistados ya que a través de la evaluación comparativa con empresas pudieron optar procesos de mejora para su desarrollo empresarial.

El instrumento que se utilizó en el objeto de estudio consistió en el cuestionario tipo Likert con 15 ítems, se recopiló datos de los colaboradores de la empresa, según Bernal (2010). Son aquellas afirmaciones que se les realizó a los trabajadores para la obtención de la información que se basó en un punto específico. (p.250).

3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se realizaron para llevar a cabo la investigación consistió en dos fases: Empírica y teórica

Empírica, se basaron en entrevistar a 3 expertos de la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L que participaron voluntariamente de la conversación basada en los problemas específicos para lo cual se llegaron a interpretar sus aportes.

Teórica, consistió en la elaboración del cuestionario basado de las respuestas que se generaron los entrevistados, lo cual dichas afirmaciones tuvieron un soporte teórico porque procedieron de las dimensiones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Según Passos (2015). El método que se desarrolló en el objeto de estudio, consistió en el método inductivo ya que se generó hipotéticamente la solución de la problemática que se planteó basándose en lo que se percibió de los sucesos en su contexto natural. (p.64).

Se desarrolló el método de análisis de los datos basándose en la recopilación de las aportaciones de los tres trabajadores de la cooperativa que participaron voluntariamente.

3.7 Aspectos éticos

La investigación estuvo sometida al reglamento ético de la Universidad César Vallejo y del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.

IV. RESULTADOS

4. 1. Estadística descriptiva

Se aplicó la prueba piloto a los 10 trabajadores de la empresa Consorcio Chemo Sac dedicada al mismo rubro de ventas de productos cárnicos donde se logró determinar la confiabilidad del cuestionario, el Alfa de CronBach mediante el SPSS el cual resulto 0,812 de confiabilidad.

Se aplicó el alfa de cronBach a los 10 trabajadores de la empresa Gonzalito & almacenes logísticos E.I.R.L, Callao 2020. Resultando la confiabilidad en 0,841 mediante el programa estadístico SPSS.

Tabla 1

Distribución de las frecuencias para la dimensión Aprendizaje organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Validado | A veces | 4 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | Casi siempre | 6 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: El 100% de los datos se percibió un acumulado de validaciones que “A veces” y “Casi siempre de los encuestados. Esta situación significó que se debió reforzar el aprendizaje organizacional para que los trabajadores hubieran podido obtener nuevos conocimientos aplicándolos en sus diversas asignaciones laborales de “A veces” 40% y “casi siempre” 60% compartieron sus aprendizajes con sus compañeros.

Tabla 2*Distribución de las frecuencias para la dimensión Motivación laboral*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|-----------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Validado | A veces | 4 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | Casi siempre | 6 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: El 90% de los datos se percibió un acumulado de validaciones que “A veces” y “Casi siempre” de los encuestados. El 40% de los encuestados refieren que “A veces” se sintieron motivados en sus funciones laborales es por ello que se debió reforzar para que pudieran estimular una acción que logré satisfacer su necesidad y asimismo lograran cumplir las metas deseadas y el 50% hizo referencia a “Casi siempre” se sintieron motivados en su jornada laboral.

Tabla 3*Distribución de las frecuencias para la dimensión Desempeño laboral*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|-----------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Validado | Casi siempre | 9 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | Siempre | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: El 100% de los datos refieren a un acumulado de validaciones de “Casi siempre” y “Siempre” de los encuestados. El 90% refirieron que “Casi siempre” los encuestados estuvieron comprometidos con la organización y el 10% de los encuestados manifestaron que “Siempre” demostraron un buen desempeño en sus funciones laborales.

Tabla 4*Distribución de las frecuencias para la dimensión Benchmarking*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| A veces | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Casi siempre | 6 | 60,0 | 60,0 | 70,0 |
| Validado Siempre | 3 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 10 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: El 70% de los datos refirieron a un acumulado de validaciones de “A veces” y “Casi siempre” de los encuestados. El 10% mencionaron que “A veces” realizaron una evaluación comparativa en empresas similares del sector y el 60% de los encuestados mencionaron que “Casi siempre” analizaron y compararon las mejoras de organizaciones líderes para aplicarlas en la empresa.

4.2 Estadística Analítica

4.2.1 Hipótesis por demostrar entre las dimensiones (a) Aprendizaje organizacional y (b) Motivación laboral, ver anexo tabla 7

Las dimensiones en estudio: Aprendizaje Organizacional y Motivación laboral

a) Hipótesis por demostrar

Ho: No existe relación directa entre Aprendizaje organizacional y Motivación laboral

H1: Existe relación directa entre Aprendizaje organizacional y Motivación laboral

b) Valores críticos

$p < 0,05$ entonces rechazar Ho

$p = 0,01$

$p(0,01) < 0,05$ entonces rechazar Ho

c) Decisión

$p(0,01) < 0,05$ entonces rechazar H_0

Cálculo del coeficiente de determinación $CD = (0,884)^2 = 0.712$

Cálculo del porcentaje de asociación entre dimensiones $0.712 \times 100 = 71.2\%$

d) Conclusión

Si existe relación directa entre Aprendizaje organizacional y Motivación laboral ($p < 0,05$)

4.2.2 Hipótesis por demostrar entre las dimensiones (a) Motivación laboral y Desempeño laboral, ver anexo tabla 7

Las dimensiones en estudio: Motivación laboral y Desempeño laboral

a) Hipótesis por demostrar

H_0 : No existe relación directa entre Motivación laboral y Desempeño laboral

H_1 : Si existe relación directa entre Motivación laboral y Desempeño laboral

b) Valores críticos

$p < 0,05$ entonces rechazar H_0

$p = 0,01$

$p(0,01) < 0,05$ entonces rechazar H_0

c) Decisión

$p(0,01) < 0,05$ entonces rechazar H_0

Cálculo del coeficiente de determinación $CD = (0,844)^2 = 0.712$

Cálculo del porcentaje de asociación entre dimensiones $0.712 \times 100 = 71.2\%$

d) Conclusión

Si existe relación directa entre Motivación laboral y Desempeño laboral ($p < 0,05$)

4.2.3 Hipótesis por demostrar entre las dimensiones (a) Desempeño laboral y Benchmarking, ver anexo tabla 7 Las dimensiones en estudio: Desempeño laboral y Benchmarking

a) Hipótesis por demostrar

Ho: No existe relación directa entre Desempeño laboral y Benchmarking

H1: Si existe relación directa entre Desempeño laboral y Benchmarking

b) Valores críticos

$p = 0,05$ entonces rechazar Ho

$p = 0,05$

$p(0,05) = 0,05$ entonces rechazar Ho

c) Decisión

$p(0,05) = 0,05$ entonces rechazar Ho

Cálculo del coeficiente de determinación $CD = (0,803)^2 = 0.645$

Cálculo del porcentaje de asociación entre dimensiones $0.645 \times 100 = 64.5\%$

d) Conclusión

Si existe relación directa entre Desempeño laboral y Benchmarking ($p = 0,05$)

4.2.4 Hipótesis por demostrar entre las dimensiones (a) Benchmarking y aprendizaje organizacional, ver anexo tabla 7

Las dimensiones en estudio: Benchmarking y aprendizaje organizacional

a) Hipótesis por demostrar

Ho: No existe relación directa entre Benchmarking y aprendizaje organizacional

H1: Si existe relación directa entre Benchmarking y aprendizaje organizacional

b) Valores críticos

$p = 0,176$

$p(0,176) > 0,05$ entonces no rechazar Ho

c) Decisión

$p(0,176) > 0,05$ entonces no rechazar H_0

Cálculo del coeficiente de determinación $CD = (0,465) (0,465) = 0,216$

Cálculo del porcentaje de asociación entre dimensiones $0,216 * 100 = 21.6\%$

d) Conclusión

No existe relación directa entre Benchmarking y aprendizaje organizacional
($p > 0.05$)

V. DISCUSIÓN

En la relación de las dimensiones aprendizaje organizacional y Motivación laboral, la hipótesis “si existe relación directa entre Aprendizaje organizacional y Motivación laboral” no fue rechazada ($p < 0,05$; $R = 0,884$). Los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 71.2%. García (2018) coincidió con el resultado de la investigación ya que para el autor se debió reforzar el aprendizaje organizacional y logró motivar a los trabajadores para que realicen sus diversas funciones eficientemente.

De igual modo, Arce, Castillo y Raquel (2019) coincidieron con el resultado obtenido de la investigación, la hipótesis si existe relación positiva entre las dimensiones aprendizaje organizacional y Motivación laboral fue aprobada. Ya que para los autores fue fundamental que se refuerce el aprendizaje de los trabajadores para la obtención de nuevos conocimientos aplicándolos en sus diversas funciones laborales. Les permitió contar con un personal capacitado que estuvo apto para cualquier desafío empresarial ante la competencia.

Sin embargo, Castaneda (2015) no coincidió con el resultado alcanzado en el trabajo de investigación, la hipótesis, “si existe relación positiva entre las dimensiones aprendizaje organizacional y Motivación laboral”. Para el autor el aprendizaje organizacional estuvo relacionado con el desarrollo de las habilidades de los empleados de la organización, Se les proporcionó información que luego se transformó en conocimiento enriquecedor para que lo apliquen en sus funciones laborales y así mismo desarrollaron sus habilidades. Lograron incrementar la productividad del equipo de trabajo y se desempeñaron adecuadamente en su jornada laboral.

En relación de las dimensiones Motivación laboral y Desempeño laboral, la hipótesis “si existe relación directa entre Motivación laboral y Desempeño laboral” fue aceptada ($p < 0,05$; $R = 0,884$). Los resultados de esta investigación permitieron establecer un coeficiente de determinación el cual tuvo como valor porcentual de 71.2%. Fuentes (2018) coincidió con el resultado de la investigación ya que para el autor la motivación laboral estuvo relacionada con el desempeño laboral.

Permitió incentivar a los trabajadores logrando que se sintieran motivados en su trabajo lo cual se reflejó en su desempeño que demostraron en sus actividades laborales. Así mismo contribuyeron con la productividad y el crecimiento que logró tener la empresa.

En cambio, Ujma y Ingram (2018) no coincidieron con el resultado de la investigación ya que para los autores la motivación laboral estuvo relacionada con la innovación organizacional, Es así que el capital humano se mantuvo motivado contribuyendo al desarrollo empresarial de la compañía. Además, aportaron nuevas ideas las cuales llegaron hacer de gran ayuda para la productividad de la empresa.

De igual modo, Purizaga (2018) concordó con el resultado obtenido de la investigación, la hipótesis “si existe relación positiva entre las dimensiones Motivación laboral y desempeño laboral”, fue aceptada. Ya que para el autor fue fundamental que los trabajadores se sintieran motivados en sus funciones laborales dentro de la compañía, este resultado se vio reflejado en el desempeño que cada uno de los colaboradores mostró. Así mismo se logró identificar al personal potencial que contribuyó con la productividad de la organización.

Mientras que los autores, Gómez y Muñoz (2018) no coincidieron con el resultado obtenido de la investigación, la hipótesis “si existe relación positiva entre las dimensiones Motivación laboral y desempeño laboral”, ya que para los autores el desempeño laboral estuvo relacionado con las competencias laborales que cada uno de los empleados demostraron en sus actividades laborales dentro de la organización.

En relación de las dimensiones Desempeño laboral y Benchmarking, la hipótesis “si existe relación directa entre desempeño laboral y benchmarking” fue aceptada ($p < 0,05$; $R = 0,803$). Los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 64.5%. Villalobos (2018) no coincidió con el resultado de la investigación ya que para el autor el desempeño de los colaboradores estuvo relacionado con la satisfacción laboral que obtuvieron en su jornada laboral. La conformidad que tuvieron en su entorno y las condiciones del trabajo en sus diversas funciones dentro de la empresa.

Asimismo, Ramos, Barrada, Fernández y Koopmans (2019) no coincidieron con el resultado de la investigación, ya que para los autores el desempeño laboral fue una medida que permitió identificar al personal potencial que contribuyó con la productividad de la organización. Así mismo a aquellos trabajadores que necesitaron de refuerzo para seguir desarrollando sus actividades laborales satisfactoriamente.

De igual modo, Gómez y Muñoz (2018) no coincidieron con el resultado obtenido de la investigación de la hipótesis de la relación de las dimensiones desempeño laboral y benchmarking. Ya que para los autores el desempeño laboral estuvo relacionado con las competencias laborales que demostraron los trabajadores en sus diversas labores. Por otro lado, Cruz (2015) no coincidió con el resultado de la investigación, ya que para el autor el benchmarking estuvo relacionado con la competitividad de la empresa. La evaluación comparativa que se realizó a empresas líderes del mismo rubro contribuyó que la organización incrementara su nivel de superioridad empresarial.

Asimismo, Villalva (2018) no concordó con el resultado obtenido de la investigación, la hipótesis, “Existe relación entre de las dimensiones desempeño laboral y benchmarking. Ya que para el autor el benchmarking estuvo relacionado con la competitividad de la organización, porque le permitió evaluar las mejoras que han llevado al éxito a empresas del mismo rubro. Optaron y aplicaron estrategias que les permitió incrementar la productividad de la organización.

En relación de las dimensiones Benchmarking y aprendizaje organizacional, hipótesis “no existe relación directa entre las dimensiones Benchmarking y aprendizaje organizacional” fue rechazada ($p > 0,05$; $R = 0,465$). Los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 21.6%. López y Peña (2016), también coincidieron con el resultado de la investigación, ya que para los autores el benchmarking fue una herramienta fundamental para las organizaciones que les permitió observar y aplicar los procesos de mejoras de empresas líderes del rubro.

Asimismo, Cruz (2015) coincidió con el resultado de la investigación, ya que para el autor el benchmarking estuvo relacionado con la competitividad de la organización, siendo fundamental para su crecimiento empresarial y sobre todo destacó ante las empresas líderes del rubro, A través de la evaluación comparativa pudo optar procesos exitosos que ayudaron a incrementar su grado organizacional.

Por otro lado, Vásquez (2017) concordó con el resultado que se obtuvo en la investigación, ya que para el autor el benchmarking estuvo relacionado con la competitividad de la organización. La herramienta del benchmarking fue primordial para el desarrollo de la empresa porque a través de la evaluación comparativa pudo adoptar procesos de mejoras de empresas exitosas con la finalidad de obtener un nivel superioridad corporativo ante la competencia.

Igualmente, Villalva (2018) coincidió con el resultado obtenido en la investigación, La hipótesis “Existe relación entre las dimensiones benchmarking y aprendizaje organizacional” fue rechazada. Ya que el autor el benchmarking estuvo vinculado con la competitividad de la empresa. A través de la evaluación comparativa que se efectuó se pudo visualizar los procesos de mejoras que resultaron ser un éxito para las empresas de la competencia del rubro.

VI. CONCLUSIONES

- a) El entrenamiento laboral de los trabajadores de la empresa, Callao, estuvo relacionado con las interacciones de las dimensiones aprendizaje organizacional, motivación laboral, desempeño laboral y benchmarking.
- b) Las interacciones positivas son aprendizaje organizacional/ motivación laboral (CD=71.2%); motivación laboral/desempeño laboral (CD=71.2%); desempeño laboral/benchmarking (CD=64.5%)
- c) La única interacción que dio como resultado negativo fue benchmarking/aprendizaje organizacional (CD= 21.6%)

VII. RECOMENDACIONES

- a) Los empresarios del rubro de venta de productos cárnicos pueden tomar en cuenta las interrelaciones con mayor coeficiente de determinación, precisando las dimensiones para que puedan realizar un adecuado entrenamiento laboral a los trabajadores logrando incrementar su desarrollo profesional como la productividad de la organización.
- b) Investigadores pueden observar y utilizar los instrumentos de esta investigación para tener una referencia de solución a problemas similares.
- c) Los empresarios e investigadores tendrán que tener en cuenta la interrelación negativa ya que constituye un desafío para empezar acciones desde un inicio pretendiendo recuperar esta interacción.

REFERENCIAS

- Arce, M. Castillo, C. y Raquel, E. (2019). Aprendizaje individual vs Aprendizaje organizacional. Tesis. Repositorio Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Área de Administración General. URI. <https://hdl.handle.net/11042/3959>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. EDITORIAL EPISTEME.
- Berg, S. (2013). Water Utility Benchmarking. IWA Publishing.
- Bobrovnyk, D. (2020). Organizational-economic mechanism of the use of benchmarking in the activities of agricultural enterprises. *Ekonomika APK*, 3, 111–117. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202003111>
- BVR Staff. (2017). BVR/ktMINE Royalty Rate Benchmarking Guide, 2017/2018 Global Edition: Vol. 2017/2018 Global edition. Business Valuation Resources.
- Castaneda, D. I. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 62–67. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>
- Castañeda, G. H. (2009). Nuevas tendencias en entrenamiento personal: Vol. 1a ed.
- Cegarra, J. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Ediciones de santos
- Coila, E. (2017). Influencia del entrenamiento y desarrollo del personal administrativo en el clima. Tesis. Repositorio de la Universidad Nacional de

San Agustín de Arequipa. URI
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10171>

Cruz, H. (2019). Benchmarking y competitividad en las tiendas Coolbox de la zona top de Lima, año 2019. Tesis. Repositorio de la universidad César Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24799>

Delers, A., Feys, B., & Probert, C. (2015). Benchmarking for Businesses: Measure and Improve Your Company's Performance. 50Minutes.com.

Fatini Hanim Mohamed Taufek & Mazlina Mustafa. (2018). the Effect of Training and Development towards Employee Performance: A Case Study in Proton Tanjung Malim. Global Business & Management Research, 10(3), 777–781

Fernando Curioso, & José Navarro. (2019). Cambios horarios y diarios en la motivación laboral: ¿Influye el tiempo objetivo en la motivación en el trabajo? https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_13

Flores, R. (2014). Administración de Recursos Humanos. Editorial Digital

Fuentes, J. (2018). La motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Oficina Registral de Propiedad Inmueble de la Zona Registral N° IX – Sede Lima de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos SUNARP, 2017. Tesis. Repositorio de la universidad César Vallejo. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12800>

García, Janet. (2018). Aprendizaje organizacional y desempeño laboral del personal de Crediscotia financiera, agencia Huaral, 2018. Tesis. Repositorio institucional UNJFSC. URI <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2675>

- Gómez, M. (2009). Introducción a la metodología de la investigación científica (2a. ed.).
- Gómez, N. Y Muñoz, E. (2018). Modelo de evaluación del desempeño 360° y competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya-2018. Tesis. Repositorio de la universidad César Vallejo. Chiclayo. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31574>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. INTERAMERICANA Editores, S.A. DE C.V
- López, K. Y Peña, J. (2016). La utilización de la teoría de benchmarking como modelo comparativo para el plan estratégico en las pymes del sector lácteo en el municipio de san juan de pasto 2014-2019
- Mert, P., & Ozgenel, M. (2020). A Relational Research on Paternalist Leadership Behaviors Perceived by Teachers and Teachers' Performance. Educational Policy Analysis and Strategic Research, 15(2), 41–60.
- Montes Salcedo, M., & Díaz Orihuela, M. M. (2020). Motivation and job satisfaction of Nursing staff at the San Francisco Support Hospital, Ayacucho-2018; Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.892>
- Morales Alvis, K. J., Pertuz, V., Pérez, A., & Vega Molina, A. (2020). Aprendizaje organizacional en una empresa minera en Colombia. (Spanish). Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 25(89), 213–228.
- Murillo, G. y Zapata, A. (2008). Teorías contemporáneas de la organización y del management. Bogotá: Ecoe Ediciones

- Passos, E. (2015). Mitología para la investigación de trabajos de investigación. Alpha Editores.
- Patrik Luzius, Sandra Weigert, & Petra Kunde. (2019). Benchmarking in Steuerkanzleien: Wie Sie durch Digitalisierung Ihre Kanzleizahlen systematisch verbessern: Vol. 1. Auflage 2019. Schäffer-Poeschel.
- Philip, F. y Ortiz, M. (1997). Desarrollo humano: estudio del ciclo vital. Mexico: PRENTICE-HALL HISPANOAMERICANA, S.A.
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Purizaga, Rosa. (2018). Esta motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad empresarial. Tesis. Repositorio de la universidad César Vallejo. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27766>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E. y Koompmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire
- Riego de Dios, E. E., & Lapuz, A. M. E. (2020). The Relationship between Management Style, Performance Appraisal, and Employee Development of Selected Personnel from an Academic Institution. Online Submission, 6(7)
- Savall, H. (2011). Por un trabajo más humano. Madrid: Editorial tecniban, S.A
- Sheikhalishahi, S., Balaraman, V., & Osmani, V. (2020). Benchmarking machine learning models on multi-centre eICU critical care dataset. PloS One, 15(7), e0235424. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235424>
- Silíceo, A. (2015). Capacitación y desarrollo personal. México: Editorial Limusa.

- Stone, C. S. (2017). Benchmarking Telemedicine: Improving Health Security in the Balkans. IOS Press.
- Talledo Manrique, M. E., & Amaya Alvarado, P. A. (2020). Motivacion y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Peru, 2019. Revista Ciencia y Tecnologia, 3, 77.
- Ujma, M., & Ingram, T. (2019). Perception of Ability-Motivation-Opportunity oriented HRM practices and organizational commitment: The role of task uncertainty. Journal of Entrepreneurship, Management & Innovation, 15(4), 139–161. <https://doi.org/10.7341/20191545>
- Vázquez, H. (2017). El benchmarking y su influencia en la competitividad en la empresa Inversiones Ferronor EIRL - Bambamarca 2016. Tesis. Repositorio de la universidad del señor de Sipán. URI <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4377>
- Vega Martínez, J. E., Martínez Serna, M. del C., & Párga Montoya, N. (2019). Influencia del aprendizaje organizacional y los resultados de las Pymes. Investigación Administrativa, 48(124), 47–63.
- Velásquez Peralta, N. R. (2018). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. <https://doi.org/10.21895/incres.2015.v6n2.07c>
- Villalobos, H. (2018). Satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores del grupo de estudios la de Lima, 2018. Tesis. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Cajamarca. URI <http://hdl.handle.net/11537/144>

ANEXOS

| Variable | Definición operacional | Dimensiones | Definición operacional | Indicadores | Ítems | Instrumento | Atributo | Niveles y Rangos |
|--|---|---|---|----------------------------|------------------------|--------------------------|---|--|
| Entrenamiento laboral Silíceo (2015): Hizo referencia a un procedimiento de aprendizaje especializado de manera sistemático para la comprensión de nuevos conocimientos que desarrollaron sus habilidades. | La variable Entrenamiento laboral se midió mediante las dimensiones aprendizaje organizacional, motivación laboral,desempeño laboral y benchmarking | Aprendizaje organizacional Philip y Ortiz (1997): significó responsabilidad del capital humano para adquirir conocimientos actualizados | Las dimensiones se midieron mediante los indicadores: | Conocimiento compartido | 1 al 2 | Cuestionario tipo Likert | Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5) | Bueno (54-76) Regular (34-54) Malo (14-34) |
| | | Motivación laboral Savall (2011): designó dinamismos positivos para los trabajadores | | Orientación de aprendizaje | 3 | | | |
| | | | | Autonomía laboral | 4 al 5 | | | |
| | | | | Clima laboral | 6 al 8 | | | |
| | | | | Trabajo en equipo | 9 al 10 | | | |
| | | | | Productividad | 11 al 12 | | | |
| | | | | Benchmarking | Innovación empresarial | | | |

| | | | | | |
|--|--|---------------------------|----|--|--|
| | Murillo y Zapata (2008): analizó e evaluó comparativamente los procesos sistemáticos de empresas líderes similares | Evaluación comparativa | 14 | | |
|--|--|---------------------------|----|--|--|

| CUESTIONARIO: VARIABLE Entrenamiento laboral | | VALORACIÓN DE ESCALA | | | | |
|--|--|----------------------|--------------------|-----------------|---------------------------------|--------------|
| Dimensiones | INDICADOR/ ÍTEMS | NUN C A | CASI NUN C A | A VEC E S | CA SI SIE M PR E | SIEMP R E |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| APRENDIZAJ E ORRGANIZA CIO NAL | CONOCIMIENTO COMPATIDO | | | | | |
| | 1. Usted busca adquirir nuevos conocimientos sobre su labor que incremente su aprendizaje organizacional en la empresa | | | | | |
| | 2. Usted difunde sus conocimientos adquiridos aumentando el aprendizaje organizacional de su grupo de trabajo | | | | | |
| | ORIENTACION DEL APRENDIZAJE | | | | | |
| | 3. Su directivo lo orienta adecuadamente acrecentando la comprensión del aprendizaje organizacional en sus funciones laborales | | | | | |
| | AUTONOMÍA LABORAL | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|--|
| MOTIVACION LABORAL | 4. Usted aporta nuevas ideas de manera autónoma que lo motiva a seguir desarrollando su trabajo eficientemente | | | | | |
| | 5. Usted siente que le ofrecen suficiente autonomía para que realice de manera motivada sus tareas laborales | | | | | |
| | CLIMA LABORAL | | | | | |
| | 6. Usted se siente cómodo con el clima laboral generado por su grupo de trabajo motivándolo a permanecer en la compañía | | | | | |
| | 7. Usted está satisfecho con el clima laboral producido en su jornada de trabajo motivándolo a establecer una estabilidad corporativa | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|--|--|
| | 8. Usted recibe un reconocimiento por incidir un buen clima laboral a su equipo de trabajo incrementando el desempeño laboral | | | | | |
| DESEMPEÑO LABORAL | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | |
| | 9. Usted percibe que el trabajo en equipo funciona adecuadamente incrementando el desempeño profesional | | | | | |
| | 10. Usted debate el trabajo en equipo democráticamente mejorando el desempeño de sus compañeros en sus obligaciones laborales | | | | | |
| | PRODUCTIVIDAD | | | | | |
| | 11. Usted contribuye con la productividad empresarial emprendiendo su función sin esperar que se lo manifiesten constantemente incrementando el desempeño organizacional | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|
| | 12. Usted cumple de manera eficiente las tareas encomendadas aportando con la productividad de la empresa desarrollando el desempeño laboral | | | | | |
| BENCHMARKING | INNOVACIÓN EMPRESARIAL | | | | | |
| | 13. Usted participa de la innovación en los cambios que genera el benchmarking a la empresa logrando un buen posicionamiento corporativo | | | | | |
| | EVALUACIÓN COMPARATIVA | | | | | |
| | 14. Usted colabora en la evaluación comparativa que genera el benchmarking para mejorar el nivel de superioridad empresarial de la cooperativa | | | | | |

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cron Bach | N de elementos |
|----------------------|----------------|
| ,812 | 14 |

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cron Bach | N de elementos |
|----------------------|----------------|
| ,841 | 14 |

Tabla 7


Correlaciones

| | | | Aprendizaje | Motivación | Desempeño | Benchmarking |
|-----------------|--------------|-----------------------------|-------------|------------|-----------|--------------|
| Rho de Spearman | Aprendizaje | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,884** | ,792** | ,465 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 | ,006 | ,176 |
| | | N | 10 | 10 | 10 | 10 |
| | Motivación | Coefficiente de correlación | ,884** | 1,000 | ,884** | ,777** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . | ,001 | ,008 |
| | | N | 10 | 10 | 10 | 10 |
| | Desempeño | Coefficiente de correlación | ,792** | ,884** | 1,000 | ,803** |
| | | Sig. (bilateral) | ,006 | ,001 | . | ,005 |
| | | N | 10 | 10 | 10 | 10 |
| | Benchmarking | Coefficiente de correlación | ,465 | ,777** | ,803** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,176 | ,008 | ,005 | . |
| | | N | 10 | 10 | 10 | 10 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

| Título de la investigación: Entrenamiento de las habilidades empresariales en la "Cooperativa Agraria Valle del Marañón", Jaén, 2020 | | | | | | | |
|--|----------------------------|--|--|------------------|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Carmen Zapata Karla Stefany | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Entrenamiento laboral | Aprendizaje organizacional | Conocimiento compartido | Usted busca adquirir nuevos conocimientos sobre su labor que incrementa su aprendizaje organizacional en la cooperativa Agraria Valle del Marañón Coopvama | | X | | |
| | | | Usted difunde sus conocimientos adquiridos aumentando el aprendizaje organizacional de su grupo de trabajo | | X | | |
| | | Orientación del aprendizaje | Su directivo lo orienta adecuadamente acrecentando la comprensión del aprendizaje organizacional en sus funciones laborales | Nunca (1) | X | | |
| | Motivación laboral | Autonomía laboral | Usted aporta nuevas ideas de manera autónoma que lo motiva a seguir desarrollando su trabajo eficientemente. | | X | | |
| | | | Usted siente que le ofrecen suficiente autonomía para que realice de manera motivada sus tareas laborales | Casi Nunca | X | | |
| | | Clima laboral | Usted se siente cómodo con el clima laboral generado por su grupo de trabajo motivándolo a permanecer en la compañía | A (2) | X | | |
| | Desempeño laboral | Trabajo en equipo | Usted está satisfecho con el clima laboral producido en su jornada de trabajo motivándolo a establecer una estabilidad corporativa | | X | | |
| | | | Usted recibe un reconocimiento por incidir un buen clima laboral a su equipo de trabajo incrementando el desempeño laboral | A | X | | |
| | | | Usted percibe que el trabajo en equipo funciona adecuadamente incrementando el desempeño profesional | Veces (3) | X | | |
| | | Productividad | Usted debate el trabajo en equipo democráticamente mejorando el desempeño de sus compañeros en sus obligaciones laborales | | X | | |
| | | | Usted contribuye con la productividad empresarial emprendiendo su función sin esperar que se lo manifiesten constantemente incrementando el desempeño organizacional | Casi Siempre (4) | X | | |
| | Benchmarking | Innovación empresarial | Usted cumple de manera eficiente las tareas encomendadas aportando con la productividad de la empresa desarrollando el desempeño laboral | | X | | |
| Evaluación comparativa | | Usted participa de la innovación en los cambios que genera el benchmarking a la empresa logrando un buen posicionamiento corporativo | Siempre (5) | X | | | |
| | | Usted identifica las carencias de la empresa a través de la evaluación comparativa con otras sociedades líderes por mediación del benchmarking | | X | | | |
| Usted colabora en la evaluación comparativa que genera el benchmarking para mejorar el nivel de superioridad empresarial de la cooperativa | | | | X | | | |
| Firma del experto: | | | Fecha 24 / JUNIO / 2020 | | | | |



 Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
 CIP. 42355
 CORP. LIMA 028253

| Título de la investigación: Entrenamiento de las habilidades empresariales en la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L, Callao 2020 | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|-----------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Carmen Zapata Karla Stefany | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Entrenamiento laboral | Aprendizaje organizacional | Conocimiento compartido | Usted busca adquirir nuevos conocimientos sobre su labor que incrementa su aprendizaje organizacional en la cooperativa | Nunca (1) | X | | |
| | | | Usted difunde sus conocimientos adquiridos aumentando el aprendizaje organizacional de su grupo de trabajo | | X | | |
| | | Orientación del aprendizaje | Su directivo lo orienta adecuadamente acrecentando la comprensión del aprendizaje organizacional en sus funciones laborales | | X | | |
| | Motivación laboral | Autonomía laboral | Usted aporta nuevas ideas de manera autónoma que lo motiva a seguir desarrollando su trabajo eficientemente | Casi Nunca | X | | |
| | | | Usted siente que le ofrecen suficiente autonomía para que realice de manera motivada sus tareas laborales | | X | | |
| | | Clima laboral | Usted se siente cómodo con el clima laboral generado por su grupo de trabajo motivándolo a permanecer en la compañía | a (2) | X | | |
| | | | Usted está satisfecho con el clima laboral producido en su jornada de trabajo motivándolo a establecer una estabilidad corporativa | | X | | |
| | | | Usted recibe un reconocimiento por incidir un buen clima laboral a su equipo de trabajo incrementando el desempeño laboral | | A | X | |
| | | Desempeño laboral | Trabajo en equipo | Usted percibe que el trabajo en equipo funciona adecuadamente incrementando el desempeño profesional | Veces (3) | X | |
| | Usted debate el trabajo en equipo democráticamente mejorando el desempeño de sus compañeros en sus obligaciones laborales | | | X | | | |
| | Productividad | | Usted contribuye con la productividad empresarial emprendiendo su función sin esperar que se lo manifiesten constantemente incrementando el desempeño organizacional | Casi Siempre (4) | | | |
| | | Usted cumple de manera eficiente las tareas encomendadas aportando con la productividad de la empresa desarrollando el desempeño laboral | X | | | | |
| Benchmarking | Innovación empresarial | Usted participa de la innovación en los cambios que genera el benchmarking a la empresa logrando un buen posicionamiento corporativo | Siempre (5) | X | | | |
| | | Usted colabora en la evaluación comparativa que genera el benchmarking para mejorar el nivel de superioridad empresarial de la cooperativa | | X | | | |
| Firma del experto:  | | | Fecha 04 / 07 / 20 | | | | |



DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
CLAD 08171

| Título de la investigación: Entrenamiento de las habilidades empresariales en la empresa Gonzalito Almacenes & Servicios Logísticos E.I.R.L, Callao 2020 | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|----------------------|-------------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Carmen Zapata Karla Stefany | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Mg. José Luis Merino Garcés | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CU MPL E | NO CU MPL E | OBSERACIONES / SUGERENCIAS |
| Entrenamiento laboral | Aprendizaje organizacional | Conocimiento compartido | Usted busca adquirir nuevos conocimientos sobre su labor que incrementa su aprendizaje organizacional en la cooperativa | Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5) | ✓ | | |
| | | | Usted difunde sus conocimientos adquiridos aumentando el aprendizaje organizacional de su grupo de trabajo | | ✓ | | |
| | | Orientación del aprendizaje | Su directivo lo orienta adecuadamente acrecentando la comprensión del aprendizaje organizacional en sus funciones laborales | | ✓ | | |
| | Motivación laboral | Autonomía laboral | Usted aporta nuevas ideas de manera autónoma que lo motiva a seguir desarrollando su trabajo eficientemente | | ✓ | | |
| | | | Usted siente que le ofrecen suficiente autonomía para que realice de manera motivada sus tareas laborales | | ✓ | | |
| | | Clima laboral | Usted se siente cómodo con el clima laboral generado por su grupo de trabajo motivándolo a permanecer en la compañía | | ✓ | | |
| | | | Usted está satisfecho con el clima laboral producido en su jornada de trabajo motivándolo a establecer una estabilidad corporativa | | ✓ | | |
| | | | Usted recibe un reconocimiento por incidir un buen clima laboral a su equipo de trabajo incrementando el desempeño laboral | | ✓ | | |
| | | Desempeño laboral | Trabajo en equipo | | Usted percibe que el trabajo en equipo funciona adecuadamente incrementando el desempeño profesional | ✓ | |
| | Usted debate el trabajo en equipo democráticamente mejorando el desempeño de sus compañeros en sus obligaciones laborales | | | | ✓ | | |
| | Productividad | | Usted contribuye con la productividad empresarial emprendiendo su función sin esperar que se lo manifiesten constantemente incrementando el desempeño organizacional | | ✓ | | |
| | | Usted cumple de manera eficiente las tareas encomendadas aportando con la productividad de la empresa desarrollando el desempeño laboral | ✓ | | | | |
| Benchmarking | Innovación empresarial | Usted participa de la innovación en los cambios que genera el benchmarking a la empresa logrando un buen posicionamiento corporativo | ✓ | | | | |
| | Evaluación comparativa | Usted identifica las carencias de la empresa a través de la evaluación comparativa con otras sociedades líderes por mediación del benchmarking | ✓ | | | | |
| | | Usted colabora en la evaluación comparativa que genera el benchmarking para mejorar el nivel de superioridad empresarial de la cooperativa | ✓ | | | | |
| Firma del experto: | | | | | | | |
| Fecha 28/06/20 | | | | | | | |


JOSÉ LUIS MERINO GARCÉS
 MAESTRO EN CIENCIAS
 EMPRESARIALES

Con consentimiento informado por escrito de la persona investigada

La presente es la copia de la Hoja de Consentimiento Informado de la Universidad CES, cuyo objeto es el estudio de la variable Entrenamiento Laboral en la Gerencia. El Art. 10 de la Ley 1712 de 2014, que modifica el Art. 23 de la Ley 1712 de 2014, establece que el consentimiento informado es un requisito indispensable para la realización de cualquier investigación que implique el uso de datos personales.

El presente documento tiene como propósito informar a la persona investigada sobre los objetivos, alcances, riesgos y beneficios de la investigación, así como sobre los derechos que le asisten. La persona investigada debe leer detenidamente el presente documento y firmar en presencia del investigador.

Yo, JOSÉ CARLOS VÁSQUEZ FONSELA, con DNI N° 78077577.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación

Entiendo que una copia de este documento me será entregada y que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento sin que esto afecte mi relación con la Universidad CES. La presente es una copia de la Hoja de Consentimiento Informado.

JOSÉ CARLOS VÁSQUEZ FONSELA
JOSÉ CARLOS VÁSQUEZ FONSELA
Frente a mí
Firma y sello del Pa